Ești un manager sau un lider?

On Ianuarie 02, 2009

Oferă oamenilor acces la fondul tău de resurse, menținând sub control excesul de cerere și de ofertă.

Managerul unei companii s-a confruntat mai demult cu o dificultate majoră. Şi trebuia să remedieze situația apărută în cel mai scurt timp. Dar în loc să-i încurajeze pe toți angajații să își unească forțele pentru a rezolva problema respectivă, el le-a dat un ultimatum: " *Fiecare dintre cei care vor să rămână în continuare în această companie, va trebui să vină cu o idee unică de rezolvare a problemei în 24 de ore. Cine nu este capabil să găsească în acest timp o soluție viabilă, va fi concediat fără alte explicații.* "

În final, problema nu a fost remediată, iar compania a dat faliment după ce managerul și-a concediat aproape toți angajații.

Leadership: Îți argumentezi influența poziției tale din perspectiva unei determinări absolute a nivelului de competență, în condițiile existenței unei cauze care înlătură caracterul justificat al faptelor tale?

În fotbal, se poate spune că un echipier „ia parte la joc" atunci când influențează totuși jocul, chiar și prin vorbe și gesturi, împiedicându-l pe adversar sau încercând să obțină în poziția sa de ofsaid un avantaj.

Într-o companie, întocmai ca în fotbal, fiecare angajat care pune, sau nu, umărul serios la dezvoltarea ei, face parte dintr-un joc de mare complexitate, dar care poate fi și de mare risc, în care trebuie să-și păstreze încrederea și credibilitatea în fața angajatorului și a celorlalți colegi, putând obține un avantaj doar prin rezultatele sale favorabile, rezultate care confirmă angajamentul său și îl ajută să fie valoros.

Tu cum iei parte la joc? Folosindu-ți calitățile și competențele în favoarea companiei, sau în detrimentul ei? Printr-o accelerare a creșterii randamentului tău, sau printr-o scădere a gradului tău de implicare?

Așa cum o plantă trebuie udată zilnic, tot așa și tu trebuie să-ți menții cât se poate de constant seria de victorii pe plan profesional pentru ca leadershipul tău să se mențină în crestere.

Caracterul justificat al unei fapte sau a unui comportament în împrejurările iminente ale unei luări de poziție profund critice vizavi de performanța și strategia companiei nu este dat doar de linia de conduită a unui om, ci de discernământul și moralitatea cu care el înfruntă percepțiile, așteptările, normele și prejudecățile sociale.

Singura cauză care înlătură caracterul justificat al faptelor tale este decizia de revocare a unui act de liberă alegere exprimat de vechea zicală: omul nu este stăpânul nimănui.

Leadership: Îți poți îmbunătăți reputația prin menținerea unei legături continue de tip "acces-control" în temeiul unei obligații care te scutește de frustrarea de a nu fi capabil să localizezi acțiunea de receptare a unei abordări constructive?

Conducerea este o formă de putere care poate fi acceptată sau impusă. A urma pe cineva pentru că n-ai încotro, pentru că ești obligat s-o faci, nu este tocmai cea mai potrivită alegere. Un bun conducător este acela care are capacitatea de a-i motiva pe oameni să acționeze și să colaboreze cu el cât mai eficient, prin menținerea unei legături continue de tip *"acces-control"* . Adică oamenii să aibă acces la fondul lui de resurse, iar el să aibă acces la fondul lor - menținând sub control excesul de cerere și de ofertă.

A nu fi capabil să localizezi o acțiune de receptare a unei abordări constructive este similar cu a conduce o barcă: nu poți s-o încarci cu tot ce apuci și să o miști spre larg, atâta timp cât se scufundă din cauza propriei greutăți.

O abordare constructivă vizează imboldul de a face acele transformări pe care le dorești în companie fără să-ți continui activitățile printr-un mesaj de tipul "Eroare de comandă". O astfel de abordare surprinde ideea unei schimbări care nu se încarcă cu o povară mai mare decât atunci când ai inițiat-o.

Nu dezvălui nici un secret când afirm că o persoană poate ajunge într-o funcție înaltă de conducere, dar asta nu înseamnă în mod automat că are și aptitudini de lider. Este, deci, imprudent să punem semn de egalitate între manager și lider. Managerul este categoric în toate, rareori oferă cu inimă deschisă, dovedind de cele mai multe ori rigiditate în gândire și acțiune. În timp ce liderul este tot timpul deschis la colaborare, la a-și schimba mentalitatea, la a înțelege, deschis la a fi corectat când e cazul, deschis la noi schimburi de idei și experiență chiar și cu cei inferiori lui.

A conduce nu înseamnă că liderul comandă și ceilalți execută ordinele prin supunere și frică. A conduce înseamnă a-i antrena și mobiliza pe oameni pentru atingerea scopului comun, printr-un proces maleabil de optimizare a performanțelor lor.

Leadership: Poți să dai o semnificație de bun augur rolului tău din perspectiva includerii unui motiv de încurajare a găsirii noilor forme de a face lucrurile, într-un context de tipul "tu contra ceilalți" ?

Este foarte adevărat că nu poți fi lider dacă nu ești o persoană ambițioasă, tenace, perseverentă, perspicace, competentă și pregătită pentru a face față provocărilor care intervin în viața ta profesională. Totuși, dacă nu știi să-i atragi pe ceilalți oameni de partea ta, dacă nu ești capabil să faci mai mult pentru ei, să fii alături de ei și să-i sprijini atunci când totul pare pierdut, atunci vei rămâne singur.

Oamenii nu sunt egali. Ei au aptitudini, cunoștințe și calități diferite. De asta trebuie să țină cont un manager înainte de a le cere subordonaților săi să îndeplinească anumite sarcini extrem de dificile. Mai mult, într-o situație critică, munca în echipă are o importanță majoră, deci apelând la o metodă de convingere silită de a-i determina pe oameni să lucreze individual, managerul nu face altceva decât să-i înstrăineze, ceea ce inevitabil conduce la eșec.

Nu e de mirare că puține companii rezistă o perioadă îndelungată pe piață, și asta pentru că nu toate sunt conduse de lideri cu adevărat competenți, ci de manageri fără o cultură rentabilă de leadership.

Doar ceea ce ai tu mai bun poate adăuga valoare altora, îi poate ridica sau îi poate coborî.

Managementul este cererea de eficiență pe care o generezi ca să obții mai multă calitate, putere și notorietate. În timp ce leadershipul este oferta motivată de a ajunge la o

performanță înaltă, fără a fi dependent de cerințele unui randament care nu justifică investiția în viețile oamenilor.

Source: https://neculaifantanaru.com/esti-un-manager-sau-un-lider.html